

**APROBACIÓN DEL
REGLAMENTO DE TRABAJO**

SEGURIDAD OMEGA LIMITADA

NIT 800001965

**La Gerencia, en uso de sus facultades legales que le confiere el cargo y la norma
contenida en el Código Sustantivo de Trabajo vigente,**

RESUELVE:

Artículo 1º: Aprobar la actualización del presente Reglamento de Trabajo.

Artículo 2º: A partir de su publicación, este reglamento será obedecido por todas sus partes.

Artículo 3º: Se comunicará, de este acto administrativo, a todo el personal en reunión formal y publicación en carteleras y medios de comunicación y difusión adoptados por SEGURIDAD OMEGA LIMITADA

Elaborado en CALI Valle, a los un (18) días del mes de junio del año (2026).

**PAUL ANTHONY MILLAN STERLING,
REPRESENTANTE LEGAL**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SEGURIDAD OMEGA LIMITADA

ARTICULO 1. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa. **SEGURIDAD OMEGA LIMITADA domiciliada** en esta Ciudad de Cali en la **Calle 10 No. 44 A 11** y para todas sus dependencias que se llegaren a establecer en la República de Colombia, a sus disposiciones, queden sometidas tanto a la Empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo puedan ser favorables al trabajador.

CAPITULO II. CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a tener un puesto en la empresa SEGURIDAD OMEGA LIMITADA, debe hacer la solicitud por escrito para registro como aspirante, y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cedula de ciudadanía, documento de identidad legal, pasaporte.
- b) Certificado de ultimo empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- c) Cumplir con el proceso de pruebas psicotécnicas y entrevistas psicológica si es necesario en el proceso de selección.
- d) Presentar exámenes médicos conforme disposiciones legales.
- e) Los demás documentos exigidos por la empresa al momento de la incorporación.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas que han completados sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimiento equivalente a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trate el código del trabajo y el Decreto 223 de marzo de 2026.

ARTICULO 4. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la Empresa.
2. Nombre, apellido, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración de contrato.
4. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

PARÁGRAFO 1. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual,

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y, en la fase práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual vigente.
3. Cuando el aprendiz ostente la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual deberá corresponder, como mínimo, a un (1) salario mínimo legal vigente, con independencia de que la modalidad de formación sea dual o no.

PARÁGRAFO 2. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTICULO 5. En lo referente a la contratación de aprendices se aplicará la normatividad vigente conforme la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 6. El apoyo de sostenimiento inicial de los aprendices, no podrá en ningún caso ser inferior al del mínimo establecido en la norma vigente o el que rija en la Empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo y otro equivalente o asimilable a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

ARTICULO 7. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para cualquier arte u oficio, y solo podrá pactarse por el termino previsto, para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que se publique el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el contrato de aprendizaje celebrado a y termino mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerara para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

ARTICULO 8. El término de contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 9.- La Empresa una vez admitido al aspirante, podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 del CST).

ARTICULO 10. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se extienden regulados por las normas generales de las normas de trabajo (artículo 77, Numeral Primero del CST).

ARTICULO 11. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre el contrato de trabajo sucesivo no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo Séptimo Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO: Cuando el periodo de prueba se pacte por un lapso de límite expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo primitivamente estipulado, y sin que el tiempo total exceda de dos meses.

ARTICULO 12. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por término en cualquier momento y sin previo aviso. Pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo, desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba, gozan de todas las prestaciones. (Artículo 80 CST).

CAPITULO III. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.

ARTICULO 13. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración no mayor de un mes de índole distintas a las actividades normales de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto del CST).

CAPITULO IV. HORARIOS DE TRABAJO

ARTICULO 14. Las horas de entrada y salida de trabajadores, quedan establecidas de la siguiente manera:

Cargo / Personal	Horario	Tiempo Diario Efectivo	Días Laborados	Total, Horas Semanales
Personal Administrativo	8:00 a.m. a 12:00 m.	4 horas	Lunes a viernes	20 horas
	1:00 p.m. a 5:00 p.m.	4 horas	Lunes a viernes	20 horas
	08:00 am a 10:00 am	2 horas	Sábado	2 horas
Total, Personal Administrativo				42 horas semanales
Vigilancia y Coordinadores - Turno 001	6:00 a.m. a 2:00 p.m.	8 horas	Según programación	Rotativo según programación
Vigilancia y Coordinadores - Turno 002	2:00 p.m. a 10:00 p.m.	8 horas	Según programación	Rotativo según programación

Cargo / Personal	Horario	Tiempo Diario Efectivo	Días Laborados	Total, Horas Semanales
Vigilancia y Coordinadores - Turno 003	10:00 p.m. a 6:00 a.m.	8 horas	Según programación	Rotativo según programación
Vigilancia y Coordinadores - Turno 004	6:00 a.m. a 6:00 p.m.	12 horas	Según programación	Rotativo según programación
Vigilancia y Coordinadores - Turno 005	6:00 p.m. a 6:00 a.m.	12 horas	Según programación	Rotativo según programación

PARÁGRAFO 1: La empresa podrá distribuir los turnos y jornadas del personal de vigilancia, supervisión, coordinación y demás cargos operativos de conformidad con las necesidades del servicio contratado por sus clientes, observando en todo caso los límites especiales previstos para el sector de vigilancia y seguridad privada en la Ley 1920 de 2018, la Ley 2466 de 2025, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que regulen la actividad, teniendo en cuenta la creación de jornada flexibles y el diseño de turnos de trabajo manteniendo los límites normativos.

PARÁGRAFO 2: Los días laborales son de lunes a sábado. Los dominicales y festivos, cuando se laboren, se remuneran con los recargos previos en la ley. La empresa con la actividad económica actual y procurando el desarrollo del objeto social y las garantías de los trabajadores, podrán diseñar por necesidades del servicio turnos de trabajo adicionales en donde se mantengan los mínimos de la legislación laboral vigente.

Concepto	Desde 1 julio 2025	Desde 1 julio 2026	Desde 1 julio 2027
Recargo nocturno ordinario	35%	35%	35%
Hora extra diurna	25%	25%	25%
Hora extra nocturna	75%	75%	75%
Trabajo dominical o festivo (ordinario)	80%	90%	100%

PARÁGRAFO 3: Cuando la Empresa cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada semanal legal vigente, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o capacitación (Art. 21 L. 50.90).

PARÁGRAFO 4: Jornada especial: en la Empresa, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigilancia de esta ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turno de trabajo sucesivos. Que permitan operar

a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno, ni al previsto convencional para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada de trabajo respetando siempre el mínimo legal o el previsto convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado, (Art. 20 Literal C. de la Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 5: TRABAJO EN CASA, TRABAJO REMOTO, TELETRABAJO Y MODALIDAD HÍBRIDA

La Empresa podrá acordar con el trabajador, por escrito y de manera expresa, la prestación del servicio bajo las modalidades de trabajo en casa, trabajo remoto, teletrabajo o esquema híbrido, conforme a lo previsto en la normatividad laboral vigente y las disposiciones que la modifiquen, adicionen o sustituyan, para tal fin la empresa podrá adoptar políticas y procedimientos específicos.

En todos los casos se garantizará: a) La definición clara del lugar de prestación del servicio. b) La determinación de la jornada laboral y mecanismos de control cuando haya lugar. c) El cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la identificación, evaluación y control de riesgos. d) La afiliación y cobertura al Sistema General de Riesgos Laborales conforme al sitio reportado de ejecución. e) El respeto por los límites máximos legales de jornada y descanso obligatorio.

Se entiende por modalidad híbrida aquella en la cual, previo acuerdo entre las partes, el trabajador alterna la ejecución de sus funciones entre las instalaciones de la Empresa y un lugar previamente autorizado para el desarrollo de la actividad laboral, sin que ello implique modificación de la naturaleza del contrato de trabajo ni desnaturalización de la subordinación.

La adopción de cualquiera de estas modalidades no altera la existencia del vínculo laboral, ni exonera al trabajador del cumplimiento de sus obligaciones contractuales, reglamentarias y legales.

PARÁGRAFO 6: DESCONEXIÓN LABORAL: SEGURIDAD OMEGA LIMITADA en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, la empresa ha adoptado una política interna y un procedimiento formal que garantizan el respeto del tiempo de descanso, licencias, vacaciones y demás periodos no laborales del trabajador. Dicha política será socializada al momento de la vinculación, durante los procesos de inducción, reinducción y cada vez que se actualicen los procedimientos internos. En consecuencia: a) No se exigirá al trabajador atender comunicaciones, órdenes o requerimientos fuera de su jornada laboral, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas conforme a la ley. b) El ejercicio del derecho a la desconexión no podrá generar sanciones, represalias ni consecuencias negativas. c) Las áreas directivas deberán adoptar medidas organizacionales que eviten la extensión indebida de la jornada laboral. El incumplimiento de la política de desconexión será objeto de las medidas internas correspondientes conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 7: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las

excepciones, se aplicará conforme la gradualidad de Ley 2101 de 2021.

CAPITULO V. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJOS NOCTURNOS

Artículo 15. Trabajo diurno, es el comprendido entre las 6:00 Am y las 7:00 p.m. trabajo nocturno, es el comprendido entre las 7:00 Pm y las 6:00 a.m.

Artículo 16. Trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso, el que excede de la máxima legal (artículo 159, CST).

Artículo 17. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en los artículos 163 del CST solo podrá efectuarse con dos (2) horas diarias.

PARAGRAFO: Teniendo en cuenta la naturaleza esencial y continua de los servicios de vigilancia y seguridad privada, cuando se presenten novedades operativas, ausencias imprevistas de personal, situaciones de riesgo para personas o bienes protegidos, requerimientos extraordinarios del servicio, contingencias de seguridad, eventos de fuerza mayor o cualquier circunstancia que comprometa la continuidad de la operación contratada con los clientes, la empresa podrá requerir la prestación de trabajo suplementario en los términos previstos en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, garantizando en todo caso el reconocimiento de los derechos salariales y prestacionales derivados de dicho tiempo laborado.

Artículo 18. Tasas y liquidación de recargos. Artículo 24, ley 50 de 1990.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

ARTICULO 19. La empresa no reconocerá el trabajo nocturno o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el articulo18 de este reglamento.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, la empresa deberá llevar un registro de las horas extras laboradas conforme las disposiciones Ley 2466 de 2025 y la Ley 1920 de 2018.

PARÁGRAFO 2. DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse PARÁGRAFO semanal vigente de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado esta ampliación no constituye trabajo suplementario o horas extras.

PARÁGRAFO 3. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo, en su caso se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

CAPITULO VI. DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 20. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta reconocidos por la legislación laboral:

1. Todo trabajador tiene derecho remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religiosa: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de Mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santo, Aceptación del Señor Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús, El Día de Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, Aceptación del Señor Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús, El Día de Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá se trasladarán al lunes siguiente a dicho día cuando no caigan en el día lunes. Cuando las mencionadas festividades caigan en Domingo, el descanso remunerado se trasladará al día Lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983)

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicio en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporcional tiempo laborado (artículo 26 numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa debe fijar en un lugar público de sus sedes con anticipación de doce (12) Horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical, En esta se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 C.S del T.).

ARTICULO 21. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el (Literal C del artículo 20 de la Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 22. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1.983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación estuviera prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178 del CST).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 23. Los trabajadores que hubiere prestado sus servicios durante un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles continuos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, CST).

ARTICULO 24. La época de vacaciones deberá ser señalada por la Empresa, a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (artículo 187, CST).

ARTICULO 25. Si se presenta interrupción injustificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, CSR).

ARTICULO 26. Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, salvo casos especiales donde se podrá compensar hasta el 50% de las mismas. Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, la compensación de esta procederá por año de servicios y proporcionalmente por fracción del año. En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, CST).

ARTICULO 27. En todo caso, el trabajador gozara anualmente de seis (6) días hábiles de vacaciones los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular las vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza (artículo 190 CST).

ARTICULO 28. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 29. Todo empleador llevara un registro de vacaciones en que se anotara la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO 1. La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultaneas, y si así se hiciere, los que en tal época no llevaren

un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno, el año de servicio.

PARÁGRAFO 2. En los contratos a términos fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTICULO 30. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones y presentación de soportes:

- a) En caso de grave calamidad doméstica, la empresa reconocerá hasta (2) días de permiso remunerado. Entiéndase como grave Calamidad Domestica toda aquella situación no previsible e insuperable que afecte al trabajador en su normal desempeño de funciones, que requieran del permiso para atender esta situación, la oportunidad del aviso debe ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, será responsabilidad del empleado avisar a la empresa en un término no superior a 1 día de presentada la situación y la obligación de presentar las pruebas inmediatamente cese la calamidad.
- b) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- c) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).
- d) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- e) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- f) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

PARÁGRAFO: La empresa podrá establecer una política y/o procedimiento con sujeción a la normatividad vigente para permisos personales, licencias e incapacidades, la cual hará parte integral de este reglamento.

CAPITULO VII. SALARIO MINIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 31. Formas y Libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o destajo, por tarea etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal, o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.
2. No obstante, lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del CST. y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimo legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de las prestaciones, recargos y beneficios, tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, y el de prima legales, extralegales, cesantías y sus intereses, subsidios y suministro en especie; y, en general las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedara exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. El salario integral mencionado en el párrafo anterior, no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni a los aportes del SENA, ICBF, Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres (3) ultimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha, por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTICULO 32. Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores (artículo 133.CST).

ARTICULO 33. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después del cese (artículo 138 numeral primero), también podrá convenirse la cancelación en las cuentas nómina suscritas con la empresa.

PERIODO DE PAGO:

OPERATIVOS: Quincenales días vencidos los días 5 y 20 de cada mes

ADMINISTRATIVOS: el 30 de cada mes.

ARTICULO 34. El salario se pagará mediante consignación en cuenta nómina autorizada y/o en dinero, (moneda legal) al trabajador directamente o a la persona que el autorice por escrito así:

1. El salario en dinero, debe pagarse por periodos iguales o vencidos, en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldo no mayor de un mes.
2. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado, o más tardar con el salario del periodo siguiente (artículo 134. C.S.T).

CAPITULO VIII. SERVICIOS MEDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 35. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad de los trabajadores a su cargo, igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 36. Los servicios médicos que requieran los trabajadores, se prestarán por el E.P.S y A.R.L. a través de la I.P.S a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 37. Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a sus representantes o a su jefe inmediato, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente de EPS, ARL o servicio de salud acreditado, a fin de que certifique si puede continuar o no en trabajo, y en caso, determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado, y no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 38. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la Empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negara a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicado, perderá el derecho a la prestación de dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y podrá ser contemplado como una falta grave y el manejo que se dé para este tipo de faltas será aplicable a los trabajadores.

ARTICULO 39. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las maquinas, equipos, accidentes laborales.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinación de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica,

y que se encuentre dentro de los programas de SST de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del ministerio del trabajo y seguridad social, respetando el derecho de defensa (artículo 91 decreto 1295 de 1.994).

ARTICULO 40. En caso de accidente laboral, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenara inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomara todas las demás medidas que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en los decretos 1295 de 1.994, ante la E.P.S y la A.R.L

ARTICULO 41. En caso no mortal, aun el más leve accidente, el trabajador lo comunicara inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para disposiciones legales vigentes, indicara las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 42. La empresa y entidad administradora de riesgos laborales deberán llevar estadística de los accidentes laborales y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán en cada caso, determine la gravedad y frecuencia de los accidentes laborales o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el ministerio de salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procedimiento y remisión de esta información. (Artículo 61 del decreto 1295 de 1.994)

ARTICULO 43. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo, la resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que para tal fin se establezcan, de la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al decreto Ley 1295 de 1.994 y Decreto 1072 de 2015, legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

CAPITULO IX. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 44. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Respeto y subordinación a los superiores
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completamente armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
- Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

- f. Hacer las observaciones reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior, de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Ajustarse y acatar las políticas implementadas por la empresa y dar el cabal cumplimiento del manual de ética y buen gobierno si lo hay o los instrumentos análogos que la empresa implemente.
- i. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, en orden y conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
- j. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe, para el manejo de las máquinas y todo instrumento de trabajo, materias primas utilizadas en la ejecución del trabajo.
- k. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otro compañero.

OTROS DEBERES DE LOS TRABAJADORES

- a. Dar inmediatamente aviso al respectivo superior y/o jefe inmediato cuando por cualquier circunstancia no pueda concurrir al trabajo.
- b. Comunicar a sus superiores sus ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo que pueda beneficiar a la empresa.
- c. Atender las indicaciones que la Empresa haga por medio de carteleras, circulares, anuncios, mensajería instantánea, correos electrónicos, comunicaciones e instrucciones procedimientos relacionados con el servicio.
- d. Mantener relaciones de respeto y cortesía para con los clientes, proveedores en general a los usuarios del servicio de la empresa, brindándole una adecuada orientación.
- e. Mantener las relaciones de cordialidad en el trabajo, evitando cualquier clase de conducta disociadora.
- f. Los trabajadores deben permanecer con la dotación que les entrega la empresa, limpia, deberán portar siempre el carné de la empresa.
- g. Los trabajadores deben utilizar los elementos de trabajo, como teléfonos, equipos de comunicación, en forma razonables, única y exclusivamente para desempeñar mejor sus funciones.
- h. Los trabajadores por la índole de sus funciones, no pueden hacer tertulias durante la jornada de trabajo.
- i. Los trabajadores en especial los administrativos, teniendo en cuenta que desempeñan funciones de responsabilidad y confianza, deben conservar la ética, respeto y buenas conductas con el cliente.

CAPITULO X- ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 45- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa es la siguiente:

- Junta General de Socios.
- Corporativo
- Gerentes.
- Directores de área
- Directores de operaciones
- Coordinadores administrativos
- Analistas de operaciones
- Asistentes y analistas administrativos
- Coordinadores de ruta y control
- Guardas de seguridad y Auxiliares administrativos

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Gerentes, Directivos, directores y analistas de operaciones, coordinadores y asistente de desempeño, para casos en que el empleador determine o autorice a otro funcionario podrá hacerlo mediante los medios de comunicación definidos por la empresa.

CAPITULO XL. LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIEZ Y OCHO AÑOS

ARTICULO 46.- Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho años y en trabajos de pinturas Industriales que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Sin distinción de edad los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general trabajos en labores peligrosas, insalubres o que rigen grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del CST.)

ARTICULO 47.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajo que tenga que ver con sustancias toxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos o temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con suficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tengan que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañan el empleo cerusa
12. Trabajos en pintura industrial que entrañan el empleo de La cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contengan dichos elementos.
13. Trabajos en maquina esmeril dadoras, afiliado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
14. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y empresa pesada de metales.
15. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
16. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
17. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras tornos, fresadoras troqueladoras, otras maquinas particularmente peligrosas.
18. Trabajos de vidrios y alfarería, trituración y mezclados de materia prima; trabajos de hornos, pulidos y esmerilado en seco de vidriera, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
19. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confiados, en andamios o en molduras precalentadas.
20. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares moldeando de ladrillos a mano, trabajos de las prensas y horno de ladrillo.
21. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
22. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprendan vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
23. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
24. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo

CAPITULO XII.-OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 48.- Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo disposición en contrario los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes laborales y enfermedades laborales en forma que se garantice racionalmente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. A este efecto, la empresa mantendrá lo necesario según la reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este reglamento
7. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado, e igualmente, si

el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle satisfacción sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiera sido sometido al examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos (5) días a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo, si la terminación del contrato se origina por culpa o por voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la Empresa le debe pagar su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprometidos los de los familiares que con el conviven.

9. Abrir y llevar al día el libro de horas extras y de trabajadores menores de diez y ocho años (18) años de edad que ordena la ley.
10. Conceder a los trabajadores que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el Art 238 del CST.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicaciones de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto por las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador este garantizará el acceso del trabajador menor de diez y ocho (18) años de edad, a la capacitación laboral, y concederá la licencia no remunerada cuando la actividad laboral así lo requiera. Será también obligación de la empresa, afiliarlo al sistema de la seguridad Social Integral, Suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente en la Empresa. (artículo 57 C.S.T.).

OTRAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

1. El empleador no permitirá el trabajo de ningún trabajador, sin que se encuentre legalmente amparado por la Seguridad Social Integral.
2. Obrar siempre con buena fe en las relaciones con sus trabajadores.

ARTICULO 49.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le importa el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o

- violaciones del contrato o que las normas legales del trabajo, ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido fallecidos y las materias primas sobrantes.
 4. Guardar rigurosamente la moral en sus relaciones con sus superiores y compañeros.
 5. Comunicar oportunamente al empleador o su representante, las observaciones que estime conducente a enviarle daños y perjuicios.
 6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
 7. Observar las medidas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidente o de enfermedades laborales.
 8. Cumplir las medidas preventivas, profilácticas e higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo, así como las direccionadas por el equipo de Seguridad y salud en el trabajo que busquen la protección de las condiciones de salud intra y extra laboralmente sea de origen común o laboral.
 9. Registrar e informar a la empresa el cambio de su domicilio y dirección, dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra, por cualquiera de los medios de comunicación establecidos por la empresa.
 10. Realizar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, siguiendo los procedimientos, instructivos, ordenes de trabajo, manuales generales y especiales, propios de las labores o funciones desarrolladas o contratadas, notificados o entregados por el empleador al trabajador, en concordancia con el régimen disciplinario.
 11. Avisar al empleador en forma inmediata, salvo fuerza mayor o caso fortuito, de las causas justificadas que le impidan asistir a su trabajo. Si es por incapacidad médica, solamente se acepta la incapacidad emitida por el médico de la Entidad promotora de Salud "EPS" a la cual se encuentre afiliado y con el cumplimiento de los requisitos de ley.
 12. Dar aviso al empleador de las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto tenga conocimiento de ellas el trabajador. Esta obligación persigue evitar epidemias en los centros de trabajo que perjudiquen al empleador, compañeros de trabajo y usuarios del servicio.
 13. Avisar al empleador y/o sus representantes de las novedades, peligros y riesgos que advierta en su trabajo, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o del empleador o de los usuarios del servicio de seguridad, así como de los bienes protegidos.
 14. Guardar confidencialmente los secretos y asuntos que conozca por causa de su trabajo, así como los asuntos reservados de la empresa y de sus beneficiarios.
 15. Observar buenas costumbres, durante el trabajo, esta obligación es de carácter moral y social e impone la obligación de no cometer actos inmorales dentro del centro de trabajo, dentro de los límites y normas sociales.
 16. Laborar tiempo extra, cuando se cuente con la autorización del Ministerio de Trabajo o la Ley y dentro de los límites que la misma ley impone.
 17. Acreditar en caso de pago parcial de cesantías, la inversión de las cesantías, conforme a la solicitud presentada al Ministerio de Trabajo y seguridad social.
 18. Asistir a los eventos de capacitación, formación y/o entrenamiento, incluye acreditación para servicio de vigilancia y exámenes médicos, programados por el empleador, cuando estos tengan el carácter de obligatorio o sean requisitos de ley.

19. Permanecer en el lugar de trabajo hasta cuando se cumpla la jornada laboral acordada convencional o legalmente, en todos los casos deberá esperar el relevo, dado que esto implica descuidar la vigilancia de las personas, de los bienes o instalaciones encomendadas, en todo caso deberá solicitar permiso de su jefe inmediato para ausentarse.
20. Mantener la cordura y comportamiento respetuosos durante las actividades de integración organizadas por el empleador.
21. Comunicar inmediatamente, salvo caso fortuito o fuerza mayor cualquier accidente de trabajo sufrido durante el trabajo o por causa de este y de cualquier inicio o calificación de enfermedad laboral.
22. Denunciar ante las autoridades competentes, toda pérdida de documentos, elementos, equipos y útiles de trabajo que se presenten de los cuales tenga conocimiento.
23. Utilizar en las labores contratadas, los elementos de protección laboral que le suministre la empresa, el cliente o las que sean específicamente asignadas para evitar accidentes o enfermedades laborales.
24. Abstenerse de realizar conductas y modalidades de acoso laboral, encaminadas a infundir miedo, intimidar, causar terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de un compañero de trabajo, incluye comentarios hostiles, desproporcionados que puedan afectar la dignidad y buen nombre de los compañeros de trabajo incluso en redes sociales, escritos o medios tecnológicos.
25. Respetar en todos los casos la dignidad, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental, de los compañeros de trabajo, preservando la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente de la empresa.
26. Cumplir con los instructivos o consignas particulares y generales, establecidos por escrito en cada puesto de trabajo, puesto que estas constituyen las normas de seguridad del puesto y la falta de una de ellas, pone en riesgo la seguridad de las personas de los bienes o instalaciones encomendadas.
27. Informar a sus superiores al menos con tres (3) horas de antelación la imposibilidad de presentarse a cumplir con el turno de trabajo, cuando la razón de su impedimento sea conocida con anterioridad, ya que se compromete la puntualidad exigida.
28. Prestar el servicio de seguridad en el puesto y horario que sea programado por necesidad del servicio.
29. Cumplir con los reglamentos, procedimientos, instructivos o manuales de los clientes del servicio.
30. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo.
31. Procurar el cuidado integral de su salud;
32. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
33. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
34. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
35. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
36. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ARTICULO 50.- Se prohíbe a la Empresa:

1. Deducir, compensar o retener suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, a excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de los salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados en los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por un 50% de salario y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley Autorice.
 - c. El Banco Popular, de acuerdo con la ley 1 de 1952, puede ordenar retenciones hasta de un 50% de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d. En cuanto a las cesantías y prestaciones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del CST.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores, a comprar mercancías o víveres en la sede social de la Empresa, o donde ella se haya desplazado a través de su personal, en el ejercicio de labores para las que haya sido contratada.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio a sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles del derecho al sufragio.
6. Hacer autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas colectivas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del C.S.T., signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de “Lista Negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras Empresas a los trabajadores que sean separados o se separen del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las acciones legales, deberá pagar a los trabajadores salarios, prestaciones sociales o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de las actividades de estos, será imputable a aquel, y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubiera presentado pliego de peticiones desde la fecha de prestaciones del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores, o que ofenda su dignidad (artículo 59 CST).

ARTICULO 51.- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Empresa, útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permisos de la Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin previo permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el sitio de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente, el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o iniciar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectivas, rifas y suscripciones de cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar para afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Hacer uso indebido dentro o fuera del servicio del carné de la empresa o de la credencial de la superintendencia o la placa y demás distintivos como uniformes que los acrediten como personal de seguridad o el arma que el empleador ha entregado para uso exclusivo dentro del servicio.
10. Usar los bienes suministrados por el empleador, para objeto distinto a aquél a que están destinados como dispositivos móviles, sistemas wifis, computadores, telefonía fija y cualquiera que ponga a disposición para la ejecución del servicio.
11. Dormir dentro de la jornada de trabajo
12. Desempeñar funciones diferentes a las asignadas dentro del horario de trabajo.
13. Esconder el trabajo defectuoso o no informar los errores cometidos a sus superiores.
14. Entorpecer o hacer más gravosa la labor de los compañeros de trabajo.
15. Usar bienes, armas o equipos, diferentes a los suministrados por el empleador para su labor.
16. Retirarse del trabajo antes de finalizar su horario y/o durante las horas de servicio, aun por breve tiempo sin la autorización escrita de su superior.
17. Fumar, recibir o consumir licor o sustancias enervantes durante la prestación del servicio incluye dispositivos electrónicos.
18. Sustraer, adulterar documentos o bienes o intentar hacerlo.
19. Atender visitas personales o familiares durante la jornada de trabajo o ingresarlas al puesto de trabajo.
20. Entregar o recibir el puesto de trabajo con síntomas de embriaguez o presentarse con síntomas de haber ingerido licor o consumir cualquier clase de narcóticos o drogas enervantes dentro de cualquier sitio de trabajo.
21. Abstenerse de adulterar, falsear los sistemas de marcación electrónica o cualquier otro elemento que corresponda al control del recorrido.
22. Cambiar las horas de relevo o turnos de trabajo con otro compañero de trabajo, sin autorización del empleador.
23. Entregar el puesto de trabajo a persona o personas diferentes a los compañeros de la empresa o a compañeros que se encuentren bajo el efecto del alcohol o sustancias psicoactivas.
24. Utilizar cualquier bien, que se encuentre en o sea de propiedad de los beneficiarios del servicio, salvo las autorizadas por consignas particulares.

25. Aceptar propinas, regalos u obsequios en horas de trabajo o por causa de éste; está explícitamente prohibido solicitar préstamos, adquirir deudas o hacer negocios con los beneficiarios del servicio de seguridad y compañeros de trabajo.
26. Vulnerar el compromiso de confidencialidad y divulgar información de la empresa, clientes y beneficiarios.
27. Sustraer, permitir, o coadyuvar o destruir bienes propiedad de los beneficiarios de servicios de seguridad.
28. Hacer tertulias durante la jornada de trabajo.
29. Está prohibido el uso de dispositivos electrónicos, telefonía celular y mensajería instantánea durante la jornada laboral, que incluso pongan en riesgo la seguridad y vida de los trabajadores por constituirse en un elemento distractor.
30. Está prohibido manipular, desconectar el sistema de ctv. o cualquier sistema electrónico de seguridad.

OTRAS PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES.

1. Prestar el servicio directa o indirectamente a empresas que tengan actividades similares.
2. Comunicar a la competencia, cualquier hecho relativo al manejo administrativo y operativo que se utilice en la empresa y en general dar cualquier información que atente contra el patrimonio de la empresa.
3. Retirarse de su sitio de trabajo antes de su jornada de trabajo.
4. Empezar o terminar el trabajo en horario distinto al reglamento, sin expresa orden o autorización del respectivo superior.
5. Omitir, adulterar, falsear los registros de recibos y/o cualquier otro documento de trabajo.
6. Se prohíbe expresamente proferir imputaciones calumniosas, injurias, deshonrosas o palabras denigrantes, en contra de los compañeros directivos y en general todas las personas vinculadas a la empresa.
7. Los trabajadores no podrán bajo ninguna circunstancia, vender comercializar, distribuir o negociar por sí o por interpuesta persona, dicha transacción genere beneficio económico en su favor o en la de un tercero que no pertenezca a la empresa y se encuentre relacionado con él.
8. Presentarse en estado de embriaguez o sustancias psicoactivas a si sea por primera vez.
9. Violar los acuerdos y cláusulas de confidencialidad se constituyen en una falta grave.

CAPITULO XIII.- ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 52.- La empresa no puede imponer a sus trabajadores, sanciones no previstas en este reglamento, o en el contrato de trabajo, pactos convenciones colectivas, fallos arbitrarios o en contratos de trabajo (artículo 112del C.S.T).

Cuando el trabajador cometa una **FALTA**, la empresa podrá aplicar la respectiva sanción disciplinaria previamente comprobada por medio de Audiencia y Acta de descargos.

ARTICULO 53.- Se establece lo siguiente faltas leves y sus sanciones disciplinarias así.

a) El retardo hasta de diez (10) Minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, implica por primera vez, retroalimentación escrita; por la segunda vez, llamado de atención; por la tercera

vez suspensión en el trabajo hasta por 8 días, la reincidencia posterior a este número de faltas se considera una falta grave.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde, sin excusa o que cause perjuicio a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días, la reincidencia posterior a este número de faltas se considera una falta grave.

c) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, la reincidencia posterior a este número de faltas se considera una falta grave.

PARAGRAFO. - La imposición de multas no impide que la Empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, el valor de las multas se considera en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios, regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumpla sus obligaciones.

ARICULO 54.- Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por primera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por primera vez.
4. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
5. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
6. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinas, productos, materias primas, herramientas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
7. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento, lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
9. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
10. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.
11. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Empresa.
12. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones reglamentarias, convencionales o legales.

13. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
14. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades respectivas para evitar enfermedades o accidentes.
15. La falta de capacidad del trabajador para realizar la labor encomendada.
16. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
17. No utilizar de forma correcta, los implementos de seguridad industrial proporcionados por la empresa.
18. En los casos de los numerales 9 a 16 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de 15 días.
19. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicios de consideración a la Empresa, por quinta vez.
20. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
21. La ausencia injustificada por un (1) días ó más consecutivos.
22. Laborar en las instalaciones de la Empresa en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes aun por primera vez.
23. Negarse sin justa causa a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la Empresa.
24. Realizar negociaciones no autorizadas por la Empresa.
25. Negarse a las requisas que la Empresa le establezca.
26. No entregar sin justa causa los dineros recaudados en el lugar y fecha ordenados por la Empresa.
27. La reincidencia por más de cuatro veces en faltas leves en la violación de las obligaciones o prohibiciones especiales de este reglamento, convenciones colectivas, fallos arbitrales o contratos individuales.
28. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones, deberes, prohibiciones contractuales o reglamentarias.
29. La reiteración por tercera o cuarta vez de una conducta leve establecida en el Reglamento Interno de Trabajo.
30. Causar graves perjuicios económicos a la Empresa por negligencia al no cumplir con las verificaciones o lleno de los trámites de las funciones a su cargo, o realizarlas en forma extemporánea.
31. Negarse a presentar o no superar las pruebas de seguridad (alcoholimetría y psicoactivos) que en cualquier momento ordene la Empresa y/o autoridades competentes.
32. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades y la Empresa, y no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes.
33. Dormir o leer durante las horas de trabajo asuntos diferentes a los propios y necesarios del oficio.
34. Los retardos o faltas al trabajo cuando conforman reincidencia sistemática, no obstante haber incurrido en las sanciones disciplinarias previstas en este Reglamento.
35. Operar o usar máquinas, herramientas o equipos que no se hayan asignado, con perjuicio para la Empresa.
36. Dañar las edificaciones, materiales, equipos, herramientas y otros elementos, pertenecientes a la Empresa, intencionalmente o por descuido.

37. Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo o utilizar en el mismo, narcóticos o drogas enervantes.
38. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes del Superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad; agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto en cualquiera otra forma.
39. Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la Compañía, o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.
40. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Empresa.
41. Permitir que otro Trabajador o un extraño use carné de identificación o usar un carné ajeno, o hacerle enmiendas.
42. Contribuir en forma aún no intencional, a hacer peligroso el lugar de trabajo.
43. Mantener desordenado el lugar de trabajo o abandonarlo sin ninguna justificación de manera reiterativa.
44. Todo daño material causado por descuido a los edificios, obras, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, mercancías, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
45. Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad del personal, de las máquinas, equipos, mercancías o instalaciones.
46. Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de las dependencias de la Empresa, sin autorización.
47. Hacer afirmaciones falsas sobre la Empresa, su personal directivo, los Trabajadores o sobre sus productos o mercancías.
48. Rehusarse a mostrar el carné de identificación o negarse a entregarlo cuando sea solicitado por porteros, celadores o superiores.
49. Exhibir o entregar documentos o facturas, o libros, herramientas, equipos, etc., de la Empresa sin autorización.
50. Falsificar o adulterar documentos de la Empresa u otros documentos para ser utilizados contra ésta.
51. Dejar herramientas o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos sin recibir órdenes correspondientes.
52. Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o afecten la seguridad material de los elementos y bienes de la Empresa, y ocasionen perjuicio económico a la Empresa.
53. Violar el Contrato de Confidencialidad de la información
54. Aprovechase, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la Empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la Empresa.
55. Sustraer de las instalaciones de la Empresa o de los vehículos, herramientas, materiales, y demás elementos, sin previa autorización de un supervisor o jefe Directo
56. Ingresar Armas de fuego o elementos cortopunzantes en las instalaciones de la Empresa o a los vehículos de esta.
57. Alterar el debido funcionamiento de los sistemas y procedimientos de seguridad establecidos por la compañía tales como CCTV, GPS, Lector Biométrico, Puertas, Rejas, Candados y todo lo relacionado con la Seguridad.
58. Sustraer de las instalaciones de los clientes, cualquier tipo de elemento.

Las sanciones se aplicarán teniendo en cuenta los antecedentes o conducta anterior del trabajador, las circunstancias de la falta, el cargo del trabajador y los perjuicios sufridos por la Empresa con motivo de la falta.

**REGIMEN DISCIPLINARIO ANEXO ADOPTADO PARA EL PERSONAL OPERATIVO No.
GHPD03AX06 – INTEGRADO PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA SERVICIO
DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.**

**PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE
LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

ARTICULO 55.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador o quien haga sus veces, o su jefe inmediato deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no, la sanción definitiva. (Artículo 115 C.S.T), se deberá cumplir los tiempos y estipulaciones de la Ley 2466 de 2025. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. **CITACIÓN PARA ACLARAR HECHOS O DAR EXPLICACIONES:** Cuando La Dirección de Área tenga conocimiento del incumplimiento por parte de un trabajador de sus obligaciones, deberes y prohibiciones, citará por cualquier medio, al trabajador o trabajadores involucrados y testigos si fuere el caso, para desarrollar la reunión de aclaración de hechos o descargos.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El acta contendrá cuestionario que formule las preguntas precisas que lleven a la organización a tener pleno conocimiento de los hechos, las implicaciones de estos, el responsable de la acción disciplinaria y/o partes intervinientes podrá revisar el acta y hará las correcciones respectivas.
6. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.

6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar o controvertir la decisión en un término de 3 días después de notificado.

PARÁGRAFO 1°. Cuando el trabajador acepte de forma expresa, explícita y sin lugar a dudas la responsabilidad sobre una falta, hecho o comisión de un incumplimiento de las obligaciones y responsabilidades, podrá el trabajador bajo versión libre y por los medios de comunicación aceptados por las partes y contemplados en la ley dar aviso al empleador de la aceptación de los mismos y acogerse a las acciones disciplinarias de conformidad con el reglamento de trabajo, para tal efecto se tendrá surtido el procedimiento contemplado en el art 115 del Cst

Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARÁGRAFO 3°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO 4°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

ARTICULO 56. No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T).

CAPITULO XIV. RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION.

ARTICULO 57.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo Gerente o director de Gestión Humana y personal delgado por la empresa para procesos disciplinarios quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 58.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARRAFO. - En la Empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 59. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, violencia, acoso, discriminación, enfoque de género, enfoque diferencial e interseccionalidad previstos por SEGURIDAD OMEGA LIMITADA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 60. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos en concordancia con el artículo 12 de la Resolución 3461 de 2025:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluye campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
3. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
 - a. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
 - b. Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.
 - c. Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
 - d. Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
 - e. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
 - f. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas

- dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- g. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
 - h. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
 - i. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
 - j. Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
 - k. Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

ARTÍCULO 61. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los 15 días calendario.

5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

PARÁGRAFO 1. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones, el Comité de Convivencia no es el competente ya que estas conductas no son

conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o quien ejerza funciones de gestión con el personal podrán establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

PARÁGRAFO 2. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública o empresa privada.

PARÁGRAFO 3. El plazo establecido en el numeral 5, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe realizar de forma mensual.

PARÁGRAFO 4. Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

CAPITULO XVI

POLÍTICA POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 62.- SEGURIDAD OMEGA LIMITADA con el fin de promover la protección a los trabajadores la presente tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral se guiará conforme las disposiciones de la Resolución 3461 de 2025 frente a los asuntos que no son conciliables.

ARTÍCULO 63.- SEGURIDAD OMEGA LIMITADA se compromete a cumplir el ordenamiento jurídico colombiano dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en la Empresa, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias a tener un enfoque de no discriminación, no violencia por razón de género, protección integral, debida diligencia, no revictimización, confidencialidad reforzada

ARTÍCULO 64.- SEGURIDAD OMEGA LIMITADA se compromete así a impulsar medidas para prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en los ambientes laborales.

ARTÍCULO 65.- SEGURIDAD OMEGA LIMITADA, con el fin de garantizar a su personal de trabajadores el derecho a la protección y mecanismos de prevención establece que:

1. Creará y socializará la actual política interna de prevención la cual hará parte integral del contrato de trabajo y reglamento interno de trabajo.

2. Garantizará los derechos de las víctimas, y establecerá mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementará las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informará a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
5. Remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Se abstendrá de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y se abstendrá de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles en caso de haberlas. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

La empresa adopta esta normatividad en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el artículo 11 ley 2365 de 2024, con documentos anexos y procedimientos internos de la empresa. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo, la ruta para presentación de quejas y reclamos sobre estos hechos serán los definidos en la normatividad vigente.

CAPITULO XVII

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO – DEI-

ARTÍCULO 66. Principio general de respeto a la dignidad humana. La empresa reconoce que toda persona tiene derecho a desarrollar sus actividades laborales en un ambiente de trabajo seguro, digno, respetuoso e inclusivo, libre de cualquier forma de discriminación, violencia, acoso, hostigamiento o trato degradante.

En consecuencia, todas las actuaciones de trabajadores, directivos, contratistas, proveedores, clientes y terceros vinculados con la organización deberán fundamentarse en el respeto por la dignidad humana, la igualdad de oportunidades, la diversidad y la sana convivencia laboral.

ARTÍCULO 67. Política de diversidad, equidad e inclusión (DEI). La empresa promoverá condiciones de igualdad real y efectiva para todas las personas vinculadas laboralmente, garantizando que los procesos de selección, contratación, promoción, capacitación, remuneración, evaluación de desempeño y terminación del vínculo laboral se desarrollen bajo criterios objetivos de mérito, capacidad, competencias y necesidades organizacionales.

La organización fomentará la inclusión laboral de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados o en situación de vulnerabilidad, incluyendo personas con discapacidad, mujeres, adultos mayores, jóvenes, víctimas del conflicto armado, grupos étnicos y demás poblaciones protegidas por la Constitución y la ley.

La empresa realizará ajustes razonables cuando legalmente correspondan y adoptará medidas encaminadas a eliminar barreras físicas, tecnológicas, comunicativas u organizacionales que puedan afectar la igualdad de oportunidades.

La empresa promoverá medidas de prevención, sensibilización, capacitación y protección integral frente a las violencias basadas en género.

ARTÍCULO 68. Prohibición de discriminación. Se encuentra estrictamente prohibido cualquier acto de discriminación directa o indirecta, exclusión, restricción, diferenciación injustificada o trato desfavorable motivado por razones de:

- a) Sexo.
 - b) Género.
 - c) Identidad o expresión de género.
 - d) Orientación sexual.
 - e) Estado civil.
 - f) Edad.
 - g) Raza o etnia.
 - h) Nacionalidad u origen.
 - i) Religión o creencias.
 - j) Opinión política o filosófica.
 - k) Condición económica o social.
 - l) Estado de salud.
 - m) Discapacidad.
 - n) Embarazo.
 - o) Lactancia.
 - p) Condición migratoria regular.
 - q) Cualquier otra condición protegida por la Constitución Política y la legislación colombiana.
- Toda conducta discriminatoria será considerada falta grave y podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias conforme al presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 69. Política de cero tolerancias a las violencias basadas en género. La empresa adopta una política de cero tolerancias frente a cualquier forma de violencia basada en género, entendida como toda conducta, acción u omisión que cause daño físico, psicológico, sexual, económico, patrimonial o digital a una persona por razones relacionadas con su sexo, género, identidad de género u orientación sexual.

Se consideran expresamente prohibidas las siguientes conductas:

- a) Violencia física.
- b) Violencia psicológica.
- c) Violencia verbal.
- d) Violencia sexual.
- e) Violencia económica.
- f) Violencia patrimonial.

- g) Violencia digital.
- h) Amenazas o intimidaciones.
- i) Burlas, humillaciones o comentarios degradantes.
- j) Cualquier comportamiento que atente contra la dignidad humana.

Estas conductas podrán constituir falta grave, sin perjuicio de las acciones civiles, penales o administrativas a que haya lugar.

ARTÍCULO 70. Prohibición de represalias. Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, intimidaciones, amenazas, sanciones, discriminación o trato desfavorable por presentar una queja, denuncia, testimonio o colaborar en una investigación relacionada con discriminación, violencia de género, acoso laboral o acoso sexual. La vulneración de esta disposición constituirá falta grave.

La protección contra represalias se extenderá a denunciantes, quejosos, testigos, representantes sindicales, integrantes del Comité de Convivencia Laboral y cualquier persona que participe de buena fe en una actuación interna

ARTÍCULO 71. Canales de reporte. Todo trabajador podrá presentar quejas o reportes relacionados con discriminación, violencia basada en género, acoso laboral o acoso sexual ante:

- a) Gerencia.
- b) Dirección de Gestión Humana
- Personas designadas por Representante Legal
- c) Comité de Convivencia Laboral.
- d) Representante Legal.
- e) Canal ético o mecanismo institucional que la empresa establezca.

Las actuaciones serán tratadas bajo criterios de confidencialidad, imparcialidad, respeto y protección de los derechos fundamentales de todas las personas involucradas.

ARTÍCULO 72. Interpretación normativa. Las disposiciones contenidas en este capítulo se interpretarán y aplicarán de conformidad con la Constitución Política de Colombia; el Código Sustantivo del Trabajo; la Ley 1010 de 2006; la Ley 1482 de 2011; la Ley 2466 de 2025; la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo; el Decreto Ley 356 de 1994 – Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada; la Ley 1920 de 2018; las instrucciones, circulares y demás actos administrativos expedidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada; los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia; las normas sobre derechos humanos, igualdad, no discriminación, convivencia laboral, seguridad y salud en el trabajo y demás disposiciones que las modifiquen, adicionen, complementen o sustituyan.

En caso de duda en la interpretación o aplicación de las disposiciones aquí contenidas, prevalecerán los principios constitucionales de dignidad humana, respeto, igualdad, trabajo decente, debido proceso, protección de los derechos fundamentales, disciplina operativa, seguridad de las personas y bienes objeto de protección, así como la continuidad y calidad en la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada.

PUBLICACIONES

ARTICULO 73.- Dentro de los quince (15) días siguientes, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la aprobatoria (artículo 120, C.S.T.), los medios digitales para su publicación, difusión, página web, apps, correos electrónicos tienen plena validez y bastará el medio de entrega para comprobar el conocimiento del mismo.

CAPITULO XVIII VIGENCIA

ARTICULO 74. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T.).

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 75. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XIX

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 76. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

**Santiago de Cali,
Departamento del Valle del Cauca,
18 junio 2026**

**PAUL ANTHONY MILLAN STERLING,
Representante Legal
SEGURIDAD OMEGA LIMITADA.**